

第4章 基本的な考え方

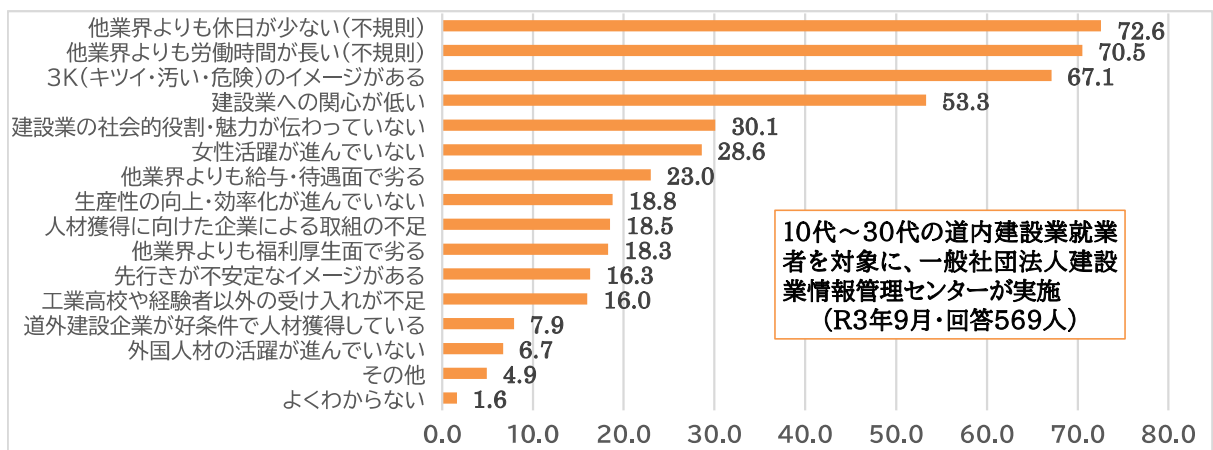
第2章「建設産業を取り巻く現状」や第3章「前プランの評価・検証」、更に道内建設企業の意見や北海道建設業審議会の審議等を踏まえ、新プランにおいては「建設産業の担い手の確保及び育成」を早急に解決すべき重点課題とすることとし、その解決に向けて、建設産業の「働き方改革」、情報通信技術の活用等を通じた「生産性の向上」、そして一般の方や若者の関心や理解を深める効果的な「魅力の発信」を3つの柱とし、将来、担い手となる若者や子どもたちにとって建設産業の未来【ミライ】が魅力あるものとなることを目指し、関係団体等と連携しながら、取組を展開していく。

1 道内建設企業の意見

(1) 若手就業者の声（人手不足が進む原因）

道内建設企業に所属する若手就業者へのアンケート結果によると、建設業の人手不足が進む原因として「休日の少なさ」「労働時間の長さ」が上位となっている。

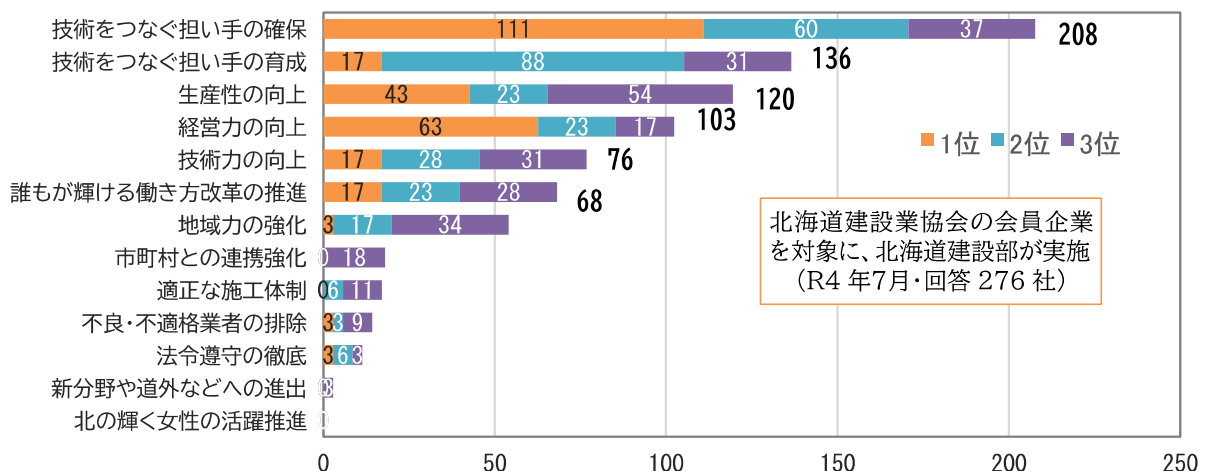
続いて、建設産業の「3Kのイメージ」「関心が低い」「社会的役割・魅力が伝わっていない」が上位を占めている。



(2) 新プランにおいて重要視すべき施策

道内建設企業へのアンケートを行ったところ、「担い手の確保・育成」「生産性の向上」「経営力の向上」が上位となっている。

(※アンケート結果等の詳細は「資料編」P2を参照)



(道内建設企業の主な意見)

＜担い手の確保・育成＞	＜生産性の向上＞	＜経営力の向上＞
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 3Kのイメージから親や先生が反対する場合もありイメージアップや理解促進策が必要。 ◆ 小中学校の段階からインフラ教育や体験授業を増やして実業志向、理系志向や地域や北海道への愛着を持たせていく。 ◆ 若者の情報源であるSNSや動画サイトなどを活用してICTを使った現場、ドローンや三次元図面などを紹介。悪いイメージを払拭し若者の「興味」を建設業に結びつけることが効果的と考える。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ICT活用の中でペーパーレス化などが推進されゼロカーボン北海道にも寄与。様々な作業が簡略化しスマートになるよう期待。 ◆ 遠隔臨場による確認・検査やリモート協議など時間的、経費面でも大変有効。 ◆ 画像データ処理が増え、商業高校等からの採用も増加。普通科高校でもICT技術者を育成するための履修課程等の新設を要望。 ◆ 施工プロセスだけではなく電子契約など事務手続きについても、生産性向上・効率化の余地はある。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 現場単位でしっかりと利益を生み、適正な利潤の確保を図ることが最も重要。 ◆ 概数確定後の設計変更手続きに時間を要することがあり工事工程に影響。迅速化が必要。 ◆ 資機材の高騰が懸念。単価への反映や鋼材等の制作に時間を要し、工期延長等、柔軟な対応を願う。 ◆ 余裕のある工期、施工時期の平準化や現場の施工方法を反映した積算、柔軟な設計変更など、時代を先取りする取組に期待。

2 北海道建設業審議会意見 (主なもの)

＜担い手の確保・育成＞	＜生産性の向上＞	＜地域力の強化＞
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人口減少が進み、人手不足は建設業界だけではなく、多くの業界での課題。居住環境を含め市町村の移住施策と連携したマッチング等、地域全体で課題解決にあたる視点も必要。 ◆ 学生の中には人材総合サービス企業で専門研修を受けた後、建設会社への派遣や就職をする例がある。 ◆ ICT機器の活用は、小さな会社では教育体制にも課題がある。一方で、担い手不足は課題であるが、DX推進に向けた建設産業の変革は、逆に若者を取り込むチャンスではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ コロナ感染拡大により、この業界もWEB会議やテレワークに取り組んだ。発注者からの打ち合わせ要望も多く、北海道の地域特性もあり移動時間の減少は、働き方改革にもつながる。 ◆ 雪解け後の、4～6月の天候の安定した時期に実働する現場が少ない。各発注者は、早期発注に取り組んでいると思うが、フレックス工期や施工時期の平準化は、現場で実働する人員の春期の雇用の確保等、通年雇用に効果があり、生産性の向上にもつながる。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 時間外労働の上限規制の適用が間近に迫るが、建設業界は、行政を含め技術職員が不足。担い手が確保できない一方で、土木施設の老朽化が進み突発的な維持業務も増加。 ◆ 市町村の中には元請の会員企業がないところもあり、地域で災害対応ができる建設業者がいるか、このフォローをどのようにするのか、切実な課題であり「地域力」がポイント。 ◆ 昨冬の大雪等、突発的なインフラ整備も含めて「広域化」「広域連携」がキーワードの時代となっている。

3 建設現場で働く方々の声 (主なもの)

＜就業環境＞	＜女性活躍＞	＜魅力の発信＞
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 賃金のベースアップがされ始めており、昔に比べたら給与は他の業種より良くなったと実感している。 ◆ 日中は現場、夜は事務所で残業というスタイルを変えるためにもICT活用による業務の効率化が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 入職してみないと分からないが女性が少ない職場のため、待遇面は良いと感じる。 ◆ 結婚や出産、職場復帰後はこうなる、といったロールモデルの方の情報発信があれば、将来の姿をイメージできて、入職にも効果的。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 建設業は地図に残る仕事、感謝される仕事、ものづくりの達成感等が「魅力」。「やり甲斐」も感じることができる。 ◆ 日々的大自然と向き合う姿、毎日の空撮の風景をSNSで発信。特定マニアの興味から入職へ繋がることもある。

(※各意見の詳細は、「資料編」P4～を参照)